Mit GlobalAnalyse den richtigen Bewerber auswählen!

Das Recruiting ist eine der **strategischen HR Aufgaben** und muss als solches nicht nur effektiv sondern auch effizient sein. Damit diese Aufgabe von der Personalabteilung optimal erfüllt werden kann, müssen zeitgemässe Software-Tools zur Verfügung stehen, die Medienbrüche vermeiden und die Kommunikation auch mit vielen Bewerbern effizient ermöglichen. **GlobalAnalyse *Career*** setzt hier mit der integrierten Jobbörse an und unterstützt den Personaler im kompletten Prozess von der initialen Stellenausschreibung, der Kommunikation mit den Bewerbern und der schlussendlichen Aufnahme eines geeigneten Bewerbers ins Unternehmen.

Kern-Funktionen von GlobalAnalyse Career
• Definition Stellenprofil und Erstellung der Ausschreibung • Interne oder externe Ausschreibung • Integration mit Online-Jobbörse • Dokumentation der Bewerbungsgespräche • Strukturierte Auswahl des Bewerbers über Profilabgleich • Automatische Korrespondenz und Massenverarbeitung

Ausschreibungsdaten

Mit CAREER verwalten Sie die gängigen **Ausschreibungsdaten**, wie angefallene Kosten, eingesetztes Medium (Jobbörsen, Zeitungen etc.) und die Ausschreibung selbst.
Möchten Sie die Ausschreibung in der **Jobbörse** publizieren, kann dies individuell und in unterschiedlichen Zeiträumen erfolgen. So haben Sie unter anderem auch die Möglichkeit, Ausschreibungen für die Zukunft festzulegen, bzw. den internen und externen **Ausschreibungszeitraum** getrennt zu bestimmen, wenn Sie z.B. zunächst versuchen wollen, eine ausgeschriebene Stelle intern zu besetzen.

Durch die ergänzende Option, Ihre Ausschreibungen in **Projekte** zusammenzufassen, bietet CAREER speziell für **Personalberater** ein optimales Werkzeug zur Verwaltung und Einsatzplanung von Bewerbern. Eine **mehrsprachige Verwaltung** Ihrer Ausschreibungen und die Möglichkeit, diverse Unterlagen zusätzlich als pdf-Dokument verfügbar zu machen, sind weitere Bestandteile des Programms. Durch die Unterteilung in interne und externe Beschreibung haben Sie den Vorteil, Ihre Texte für die Intranet-, bzw. Internet-Jobbörse frei zu variieren.

Bewerbungsdaten

In der Bewerberverwaltung werden wichtige Informationen den Bewerber betreffend, wie die Stamm- und Adressdaten, gespeichert. Zusätzliche Details der Bewerbung, wie frühestmögliches Eintrittsdatum, Beschäftigungstyp etc. werden um die laufenden Ereignisse, die damit verbundenen Kosten und etwaige Dokumente ergänzt. Bewerber können von Ihnen entweder zentral oder über die Jobbörse vom Bewerber selbst eingegeben werden. Hierbei unterstützt Sie das Programm mit der Duplikatsprüfung, um Doppelanlagen zu vermeiden.
Die Ereignisse verschaffen einen detaillierten Überblick zum gesamten Ablauf jeder einzelnen Bewerbung. Unterstützt durch das integrierte “Reminder-Tool” werden Sie zuverlässig an bevorstehende Interviews, Veranstaltungen und die Rückverfolgung weitergeleiteter Bewerbungen erinnert.
Aufgrund der umfassenden Verwaltung Ihrer Bewerberdaten, wie u.a. des Mediums und der Kosten, ergeben sich für Sie in der Folge optimale Auswertungsmöglichkeiten. Diese Vielfalt an Informationen bildet gleichzeitig die Basis für eine effiziente Suche nach dem idealen Kandidaten.

Bildungshistorie

Die Bildungshistorie ist Grundlage jeder Bewerbung. Sie dient als Maßstab für die Suche in Ihrem Bewerberpool und ist eine wichtige Entscheidungshilfe für jeden Personalrecruiter.
Neben der Ausbildung und der Qualifikation finden Sie hier u.a. den beruflichen Werdegang des Bewerbers. Diese Daten dienen unterschiedlichsten Auswertungszwecken und liefern aussagekräftige Informationen zum Bewerber. Eine Ergänzung durch Ihre firmenspezifischen Parameter zu den Qualifikationsgruppen, Schultypen, Branchen etc. erhöht für Sie die Aussagekraft und Auswertbarkeit Ihrer Daten.

Jobbörse im Internet / Intranet

So schnell wie sich das Internet entwickelt, so rasch entsteht auch der Wunsch, es effizient zu nutzen. Unsere Jobbörse ist hier ein ideales Medium, um Ihre Ausschreibungen übersichtlich
zu publizieren. Grundlegende Voraussetzung für die Auswahl des idealen Kandidaten für eine ausgeschriebene Stelle sind detaillierte Informationen. Diese setzen sich neben den Stamm- und den Kommunikationsdaten aus dem beruflichen Werdegang, der Ausbildung und der Qualifikation des Bewerbers zusammen. Da der Bewerber diese Daten selbst eingibt, wird Ihr Verwaltungsaufwand schon im Vorfeld der Bewerbung maßgeblich verringert. Zusätzlich ist es über CAREER möglich, einzelne ausgeschriebene Stellen schnell und unkompliziert zu ändern oder freizuschalten. Gerne passen wir die Jobbörse entsprechend Ihren individuellen Bedürfnissen und Layoutwünschen an.

Suche und Profilabgleich

Was nützen Ihnen 1000e Bewerbungen, wenn sich die Suche nach dem idealen Mitarbeiter zunehmend schwieriger gestaltet? Die verschiedenen Suchmöglichkeiten sollen Ihnen hierbei
als Unterstützung dienen, den Bewerberkreis auf den idealen Kandidaten einzugrenzen. Nach allen Daten, die jemals zu einem Bewerber oder einer Bewerbung eingegeben wurden,
kann gesucht werden, d. h. Sie können zum Beispiel nach allen Bewerbungen innerhalb eines bestimmten Zeitraums suchen oder alle Bewerbungen auf jene Kandidaten eingrenzen, die
eine bestimmte Ausbildung absolviert haben. Ergänzende und zeitsparende Features in den Suchformularen erweitern Ihre Möglichkeiten. So haben Sie unter anderem einen direkten und
schnellen Zugriff auf Detailinformationen des Bewerbers, wie z.B. den Lebenslauf und Sie können Ihr Suchergebnis mit einem Knopfdruck ins Excel exportieren. Von Ihnen vordefinierte Profile können nach Bedarf entweder an die Stelle oder eine Ausschreibung gekoppelt werden. Mittels Profilabgleiches haben Sie in der Folge die Möglichkeit, den Idealkandidaten schnell und ohne großen Aufwand herauszufiltern.

Massenverarbeitung

Die Abwicklung umfassender Arbeitsprozesse realisieren Sie in CAREER mit der Massenverarbeitung. So können Sie durch selbst definierte Bewerberkreise zeitraubende Arbeiten wie
Einladungen, Absagen etc. künftig mit einem Mausklick erledigen. Beispiel: Sie möchten von den ursprünglich 100 Bewerbern, die sich auf eine bestimmte Ausschreibung beworben haben, 99 davon eine Absage schicken, da diese Stelle bereits besetzt wurde. Mit Hilfe der umfangreichen Funktionalitäten
der Massenverarbeitung werden zunächst vollautomatische Absagebriefe erstellt, die dann in der offenen Korrespondenz bis zum tatsächlichen Versand zwischengespeichert bleiben.

Felder

Name	Wert
Layout Überschrift / Graphik	GrafikUnterseite
headimg	GlobalAnalyse_h2
Anzeige der Newsbox	true

Anzeigen von Loginbox	false
Anzeige der Map	false